

Titik Kurniawati, Bustanur, Ikrima Mailani

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU (Madrasah Aliyah Bahrul Ulum Desa Air Emas Kecamatan Singingi)

Titik Kurniawati, Bustanur, Ikrima Mailani

Universitas Islam Kuantan Singingi

Email: titik.kurniawati06@gmail.com

### Abstrak:

Penyelenggaraan pendidikan adalah proses yang sangat kompleks. Perlu peningkatan mutu melalui standarisasi dan profesionalisasi dalam berbagai komponennya. Kepala sekolah saat ini dituntut mandiri dan memiliki akuntabilitas sehingga diperlukan karakter yang bersifat transformatif. Namun kenyataannya masih banyak kepala sekolah yang belum demikian, sehingga muncul berbagai macam problematika yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala Madrasah Aliyah Bahrul Ulum Desa Air Emas Kecamatan Singingi terhadap kinerja guru. Penelitian ini berjenis asosiatif kuantitatif, yang *level* eksplanasi asosiatif kausal. Pengolahan data menggunakan rumus regresi linear sederhana dengan *software* SPSS. Teknik pengumpulan data menggunakan angket sebagai data primer, dan wawancara, observasi serta dokumentasi sebagai data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan hasil F Hitung  $2,88 > F$  Tabel  $0,10$  di mana  $Y = 50,807 + 0,391$ , dengan pengaruh dari variabel penelitian sebesar 15% sedangkan 85% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus penelitian ini.

### Abstract:

Doing education is a complex process. The institution need to improve the quality of education through standardization and professionalization in various components in the education system. Principals are required to be independent and have accountability on it, so they need a transformative character in self. But in reality, so many principals have not even implemented this type of leadership, so there are various kinds of problems that can affect the performance of teachers in schools because their worksphere is not positive. The goals of this research is to determine the effect of madrasah principal's transformational leadership toward teachers performance in Madrasah Aliyah, Bahrul Ulum, Air Emas, Singingi Sub-district. The type of this research is quantitative associative, more specifically as causal associative. Data processing using simple linear regression formula with SPSS software. This research is located in Madrasah Aliyah Bahrul Ulum, Air Emas, Singingi Subdistrict. The number of samples was 18, and using questionnaires, interviews, observations and documentation to collects the data. The results showed that there was an effect of transformational leadership on teacher performance with the results of F Count  $> F$  Table,  $2,88 > 0,10$ ,  $Y = 50,807 + 0,391$ , and by 15% while 85% was effected by other factors that out of the focus on this research.

**Kata Kunci:** petunjuk penulisan; sosial; budaya keislaman

## Pendahuluan

Penyelenggaraan pendidikan adalah proses yang sangat kompleks, mengingat tujuan yang ingin dicapai pun juga sangat kompleks. Hal ini tampak pada Undang-undang RI tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional pada Bab II Pasal 3 yang menjelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.<sup>1</sup>

Perlu adanya peningkatan mutu melalui standarisasi dan profesionalisasi dalam berbagai komponen sistem pendidikan. Terlebih saat ini telah terjadi perubahan kebijakan pendidikan dari sentralisasi menuju desentralisasi; dari kebijakan pemerintah pusat (*top government*) menuju pemerintahan daerah (*district government*). Akibatnya kepala sekolah dituntut untuk mandiri dan memiliki akuntabilitas.<sup>2</sup>

Kemandirian dan akuntabilitas itu ditentukan oleh kepala sekolah karena kebijakan dan keputusan yang diambilnya akan berdampak terhadap pencapaian tujuan pendidikan.<sup>3</sup>

Di era desentralisasi atau otonomi saat ini yang merupakan era pengimplementasian Undang-Undang tentang Otonomi Daerah No. 22 tahun 1999, telah memberikan peluang yang besar bagi para pemimpin dalam berbagai institusi untuk mengembangkan pola-pola baru dalam kepemimpinan, termasuk di lembaga pendidikan atau kepala sekolah.

Dipandang secara representatif akibat adanya tuntutan era desentralisasi tersebut, ada dua pola kepemimpinan yang berkembang yaitu :

1. Kepemimpinan transaksional, yaitu pola kepemimpinan yang mempertahankan *status quo* atau kebijakan dan pola kepemimpinan yang lama.
2. Kepemimpinan transformasional, yaitu pola kepemimpinan yang mendorong adanya perubahan di dalam tubuh organisasi untuk cita-cita berkemajuan.<sup>4</sup>

Jika melihat tantangan organisasi pendidikan masa kini yang membutuhkan kepemimpinan dengan sifat adaptif serta fleksibel, maka kepemimpinan transformasional adalah pola yang ideal karena berkeinginan untuk melakukan perubahan terkait situasi yang telah mengalami perubahan pula. Pola ini dapat mengintervensi gejala yang ada agar kinerja bawahannya tetap optimal.

Ide teori kepemimpinan transformasional ini diawali oleh James McGregor Burns dalam bukunya yang

<sup>1</sup> Undang-Undang RI Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, <http://sumberdaya.ristekdikti.go.id>, diakses pada 9 Mei 2018.

<sup>2</sup> E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 1.

<sup>3</sup> Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LKIS, 2010), hal. 10.

<sup>4</sup> Iwa Kuswaeri, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah" dalam *Tarbawi*, Vol. 2, No. 2, Juli - Desember 2016, hlm. 3.

berjudul *Leadership*, bahwa kepemimpinan harus menciptakan perubahan baru di dalam organisasi yang dipimpinnya.<sup>5</sup>

Menurut Leithwood dkk, esensi dari pengertian kepemimpinan transformasional terdiri dari lima ciri:

1. Memiliki sensitivitas terhadap pengembangan organisasi.
2. Mengembangkan visi bersama antarkomunitas organisasi.
3. Mendistribusikan peran kepemimpinan.
4. Mengembangkan kultur sekolah.
5. Melakukan usaha-usaha restrukturisasi di sekolah.<sup>6</sup>

Jika seorang pemimpin di sekolah telah memiliki ciri-ciri di atas, tentu akan tercipta iklim kerja yang positif di suatu lembaga pendidikan sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru. Namun pada kenyataannya masih banyak kepala sekolah yang belum maksimal bahkan belum menerapkan jenis kepemimpinan ini, akibatnya muncul berbagai macam problematika yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut karena ketiadaan atau kurangnya iklim kerja yang positif.

Berdasarkan tinjauan pendahuluan yang penulis lakukan di Madrasah Aliyah Bahrul Ulum, Desa Air Emas, Kecamatan Singingi, didapatkan gejala sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional kepala Madrasah saat ini dipertanyakan karena belum melaksanakan pembaharuan pada aspek-aspek pokok seperti sistem

penerimaan siswa baru, sistem pengajaran di kelas, sistem seleksi guru yang valid.

2. Kepala madrasah tersebut menunjukkan perilaku yang tidak disiplin, tidak produktif dalam pekerjaan, tidak memiliki pengembangan visi sekolah atau belajar yang baik.
3. Kepala madrasah tidak menunjukkan sinergitas antarkomunitas di dalam sekolah dengan guru terkait visi dan tujuan bersama pada lembaga pendidikan.
4. Kinerja guru-guru secara umum di Madrasah Aliyah Bahrul Ulum sangat rendah, hal ini tampak dari ketiadaan perangkat pembelajaran seperti RPP dan silabus saat mengajar dan tidak adanya bimbingan dan pelatihan kepada siswa yang dijalankan secara utuh.
5. Kompetensi guru banyak diprotes oleh siswa karena dianggap tidak bisa mengajar dengan baik. Siswa mengakui sering kali tidak memahami materi yang diajarkan karena mengajar dengan cara yang menurut siswa sangat membosankan, dan ketika mereka hendak bertanya guru merespon dengan sikap negatif seperti mengomel, mengabaikan dan memarahi siswa yang bertanya.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Bahrul Ulum Desa Air Emas Kecamatan Singingi."**

### Metodologi Penelitian

Penelitian ini berjenis kuantitatif, dan bersifat asosiatif kausal. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan

<sup>5</sup> Sudarwan Danim,, Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011), hlm. 52.

<sup>6</sup> Ibid., hlm. 53.

teknik *sampling* jenuh yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu Kepala Madrasah Aliyah Bahrul Ulum beserta guru-gurunya. Berikut adalah sampel penelitian yang dimaksud:

**Tabel 1: Daftar Pendidik Madrasah Aliyah Bahrul Ulum, Desa Air Emas, Kecamatan Singingi TP. 2018/2019**

No.	Nama	Bidang Studi
1	Khusnul Khotimah, S.Pd	Kepala
2	Rosdiana, S.Sos	Sosiologi
3	Novita Damayanti, S.Pd	Fisika
4	Tati Haryati, S.Pd	Kimia
5	Sulanti, S.Pd	Biologi
6	Fika Nurafia, S. Sen	Seni Budaya
7	Desi Anita, S.Pd	Bahasa
8	Sri Wahyuni, S.Pd	Matematika
9	Ira Susilawati, S.Pd	Bahasa
10.	Muhtadi Khoiru Umam, S.Pd.I	PKn
11.	Ahmad Rohim, S.Pd.I	Fiqh
12.	Ainur Rofik, S. Kom	TIK / Sejarah
13.	Lhutfil Hakim, S.Pd.I	Sejarah Kebudayaan
14.	Aden Siswanto	Penjaskes
15.	M. Yahya, S.Pd.I	Al-Qur'an
16.	Sumanto, S.Pd.I	Akidah
17.	Siti Uswatun Khasanah, SE	Ekonomi
18.	Ani Sutriani, S.Psi	Bimbingan

**Sumber:** *Tata Usaha Madrasah Aliyah Bahrul Ulum, Desa Air Emas, Kecamatan Singingi.*

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner/angket sebagai sumber data primer. Sedangkan wawancara, observasi dan dokumentasi digunakan sebagai pengumpulan data sekunder. Teknik analisis data primer yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b = Koefisien variabel independen

X = Variabel independen

e = *error*

## Pembahasan

### Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu "kepemimpinan" dan "transformasional". Kepemimpinan (*leadership*) memiliki arti setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengoordinasikan, mengarahkan, dan memengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan transformasional berasal dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual.<sup>7</sup>

Istilah transformasional esensinya adalah mengubah potensi menjadi energi nyata. Dalam hal kepemimpinan kepala sekolah, kepemimpinan transformasional artinya adalah kepala sekolah mampu mengubah potensi institusinya menjadi energi untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar siswa.<sup>8</sup>

Menurut James MacGregor Burn, kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pemimpin dan bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.<sup>9</sup> Dapat pula dipahami

<sup>7</sup> Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017), hlm. 122.

<sup>8</sup> Danim,, Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan*, hlm. 50.

<sup>9</sup> Abdul Muhith,, Bahar Agus Setiawan, *Transformasional Leadership: Ilustrasi di Bidang*

bahwa kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang bertujuan untuk perubahan.<sup>10</sup>

Kepemimpinan ini membutuhkan tindakan memotivasi pegawai agar bekerja demi sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadi yang didasari komitmen dan kepercayaan.<sup>11</sup>

Harbani menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional itu mengubah pengikut atau bawahan yang dipimpin untuk dibawa ke arah pengembangan organisasi.<sup>12</sup>

Berdasarkan hal itu, kepemimpinan transformasional harus memiliki sepuluh prinsip yang harus diperhatikan dalam mengoperasikan gaya kepemimpinan transformasional, yaitu<sup>13</sup>:

1. Visi pemimpin yang jelas dan terkomunikasikan kepada bawahan.
2. Kesadaran bawahan terhadap arti dan pentingnya tugas-tugas mereka.
3. Memiliki orientasi pada pencapaian visi secara bersama-sama.
4. Adanya sifat kepeloporan terhadap perubahan.
5. Pengembangan potensi diri secara terus menerus.
6. Terjadinya proses pembelajaran bagi bawahan.
7. Terjadinya proses pemberdayaan terhadap potensi bawahan.
8. Terjadinya proses pengembangan inovasi dan kreativitas.

---

*Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali, 2013), hlm. 24.

<sup>10</sup> Tikno Lensufie, *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*, (Jakarta: Erlangga, 2010), hlm. 81.

<sup>11</sup> Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah*, hlm. 122.

<sup>12</sup> P. Harbani, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), hlm. 106.

<sup>13</sup> Harbani, *Kepemimpinan Birokrasi*, hlm. 132.

9. Terwujudnya budaya kerja sama dalam organisasi.

10. Terciptanya iklim kerja organisasi yang kondusif melalui kemitraan, komunikasi *multi levels*, dan penghormatan terhadap etika dan moralitas.

Dengan dijalankannya prinsip-prinsip di atas, menurut Bass, akan melahirkan ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang terdiri dari empat aspek,<sup>14</sup> yaitu:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*) yakni sifat-sifat keteladanan (*role model*) yang positif dan ditunjukkan kepada pengikutnya serta sifat-sifat yang dikagumi oleh pengikut tersebut dan mempengaruhi bawahan untuk mengikutinya.<sup>15</sup>
2. Motivasi yang Menginspirasi (*Inspirational Motivation*) di mana pemimpin memiliki sifat yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak pengikut atau bawahannya untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna.<sup>16</sup> Pemimpin tersebut mengembangkan rasa bangga pada diri anggota atas pekerjaan dan tujuan organisasi tempat ia bekerja.
3. Rangsangan Intelektual (*Intellectual Stimulation*) yakni pemimpin akan mengembangkan potensi serta kompetensi bawahannya dengan cara memberikan tantangan dan

---

<sup>14</sup> Heppy Melisa Anggraini, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Profesional Guru di SMA Nahdhatul Ulama 1 Gresik" dalam *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, Nomor 1, Tahun 2019, hlm. 2.

<sup>15</sup> Djamaludin Ancok, *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 130.

<sup>16</sup> Ibid., hlm. 132.



pertanyaan agar mereka berolah pikir mencari cara baru dalam melakukan pekerjaan.<sup>17</sup>

4. Kepedulian kepada Perseorangan (*Individual Consideration*) yakni memperhatikan kebutuhan bawahannya dan membuat para bawahannya merasa dihargai agar berkembangnya dengan rasa hormat.<sup>18</sup>

Adapun indikator kepemimpinan transformatif ini ada tujuh, yaitu<sup>19</sup>:

- 1) Mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan yang positif. Dimensi ini termasuk ke dalam teori kepemimpinan Bass dengan istilah *idealized influence*, bahwa pemimpin itu harus memiliki keberanian untuk membuat pengorbanan diri untuk memberikan keuntungan pada bawahannya.
- 2) Memiliki sifat pemberani yang dalam hal ini berani mengambil kebijakan baru dan menerapkannya pada sekolah yang dipimpinnya.
- 3) Mempercayai orang lain yang dalam hal ini adalah bawahannya pada sistem kerja yang ia bangun.
- 4) Bertindak berdasarkan sistem nilai, bukan kepentingan individu atau kelompok tertentu sehingga berupaya untuk mensinergikan antar komponen dinamis yang ada di dalam sekolahnya.
- 5) Meningkatkan kemampuannya sebagai kepala sekolah terus menerus.
- 6) Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak jelas dan tidak menentu. Kemampuan itu antara lain

manajemen, ketenangan, dan profesionalisme.

- 7) Memiliki visi masa depan terkait lembaga yang dipimpinnya untuk menjadi lebih maju.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah:

1. Adanya watak yang baik, intelegensi yang tinggi dan kesiapan lahir batin untuk memimpin. Pemimpin harus menunjukkan karakter yang kuat sebagai pemimpin agar tidak kehilangan kendali atas bawahannya.<sup>20</sup>
2. Kemahiran dalam soal teknis dan taktis sebagai kepala sekolah. Jika ia memiliki watak yang baik sebagai pemimpin transformatif, namun ia sendiri tidak memahami apa saja yang menjadi tugas-tugasnya maka akan mengakibatkan munculnya kebijakan yang tidak jelas dan keputusan yang sembrono.<sup>21</sup>
3. Kekayaan konseptual transformatif melalui karakter kharismatik, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian terhadap individu. Kekayaan konseptual transformatif inilah yang menjadi ruh dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
4. Adanya dorongan untuk merestrukturisasi sekolah agar berkembang bersama dengan seluruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Artinya seluruh elemen mampu dirangkul dan memahami pola kepemimpinan yang sedang dijalankan oleh pemimpinnya.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Nasrul Syakur Chaniago, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Citapustaka, 2011), hlm. 79.

<sup>21</sup> Ibid., hlm. 80.

<sup>22</sup> Danim,, Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan*, hlm. 51.

---

<sup>17</sup> Ibid., hlm. 131.

<sup>18</sup> Ibid., hlm. 132.

<sup>19</sup> Danim,, Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan*, hlm. 53 – 54.

5. Kemampuan membangun persepsi kepemimpinan transformasional kepada para bawahan. Apabila pemimpin gagal memberikan pemahaman kepada bawahannya tentang arah kebijakan, keberanian untuk mendobrak tradisi lama, atau menunjukkan karakteristik pemimpin yang transformatif, maka hal ini akan mempengaruhi jalannya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah.
6. Keterlibatan seluruh *stake holder* atau pemangku kepentingan pada sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah. Hal ini dikarenakan sekolah bekerja sebagai satu sistem yang terdiri dari banyak komponen. Jika terdapat satu komponen yang tidak suportif terhadap kepemimpinan yang sedang dijalankan oleh kepala sekolah, dapat berakibat pada kegagalan dalam mengambil manfaat dari kepemimpinan transformasional.
7. Harapan dari keefektifan dan manfaat dari kepemimpinan transformasional. Jika harapan itu besar, maka atensi bawahan pun akan besar dan akan melahirkan dukungan yang besar pula terhadap kepala sekolah yang sedang menerapkan pola kepemimpinan ini.

### Kinerja Guru

Kata “kinerja” merupakan terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris, yakni kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan makna menampilkan atau melaksanakan. Dalam materi diklat “Penilaian Kinerja Guru” yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan tahun 2008, kinerja merupakan suatu wujud perilaku

seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.<sup>23</sup>

Menurut Mulyasa, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja maupun unjuk kerja.<sup>24</sup> Sedangkan menurut Muhammad As’ad, kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang hasilnya berasal dari tingkah laku kerjanya.<sup>25</sup> Selanjutnya Suryadi yang mengutip dari Seribner bahwa kinerja atau performansi yang berasal dari akar kata “*to performance*” yang memuat beberapa makna, yaitu: 1) mengerjakan atau membawa, 2) mengisi seperti sumpah, 3) menghabisi, menyelesaikan suatu penanganan, 4) mengerjakan apa yang diharapkan dari seseorang atau mesin.<sup>26</sup>

Dalam memberikan penilaian kinerja guru, Georgia Department of Education telah mengembangkan *Teacher Performance Assessment Instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG) yang menyoroti tiga aspek utama, yakni:

1. Rencana pembelajaran (*teaching plans and material*) yang dalam hal ini adalah RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).

---

<sup>23</sup> Barnawi,, Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 11.

<sup>24</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 136.

<sup>25</sup> Muhammad As’ad, *Psikologi Industri*, (Jakarta: Liberty, 2013), hlm. 47.

<sup>26</sup> Suryadi Prawerosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Lembaga Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, (Yogyakarta: BPFE, 2010), hlm. 1 – 2.

2. Prosedur Pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

3. Penilaian pembelajaran / evaluasi.<sup>27</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka dimensi yang digunakan sebagai indikator penilaian kinerja guru, yaitu:<sup>28</sup>

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran. Dimensi ini meliputi cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran dari pengembangan silabus dan RPP. Keterpenuhan komponen dalam silabus dan RPP tadi harus diperiksa seteliti mungkin, dan kemudian dicocokkan dengan karakteristik kurikulum yang dipergunakan oleh sekolah tempat guru tersebut mengajar.
2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran. Hal ini meliputi empat hal, yaitu:
  - a. Pengelolaan kelas agar suasana kondusif, seperti mengatur tempat duduk siswa sebelum pembelajaran dilaksanakan.
  - b. Kemampuan dalam memahami materi pada bidang studi yang diajarkan. Hal ini dikategorikan dalam *subject mastery and content knowledge*.
  - c. Penggunaan media dan sumber belajar yang efektif dan efisien, sebab hal ini dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran itu sendiri.
  - d. Penggunaan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan variatif. Hal ini dikarenakan peserta didik yang berada dalam satu kelas bersifat heterogen.

- e. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik saat proses pembelajaran berlangsung.

- f. Pelaksanaan evaluasi pembelajaran baik dari cara-cara mengevaluasi, penyusunan alat, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

- g. Tindak lanjut dari hasil evaluasi baik dalam bentuk remedial maupun pengayaan.

Ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada suatu institusi tempatnya bekerja, yaitu<sup>29</sup>:

1. Faktor Gaji. Seseorang yang memperoleh gaji tinggi akan antusias untuk bekerja karna pekerjaan yang ia kerjakan mampu menyejahterahkan hidupnya. Sebaliknya, seseorang yang memperoleh gaji rendah akan tidak bergairah untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga akan mempengaruhi kinerjanya.
2. Faktor Sarana Prasarana. Jika sarana dan prasarana tidak memadai, seorang guru akan kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mempengaruhi kinerjanya.
3. Faktor Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan fisik yang terdiri dari pencahayaan, suhu, pertukaran udara, kebersihan dan ketenangan (jauh dari kebisingan) akan mempengaruhi kenyamanan seseorang untuk bekerja. Kesehatan mereka prima dan dapat bekerja semaksimal mungkin.
4. Faktor Kepemimpinan. Kepemimpinan yang menyebarkan akan mengakibatkan kinerja guru merosot karena ia merasa haknya tidak

<sup>27</sup> Rusman, *Model-Model Pembelajaran*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 75.

<sup>28</sup> Ibid., hlm. 75 – 78.

<sup>29</sup> Barnawi,, Arifin, *Instrumen Pembinaan*, hlm. 44 – 75.



dilindungi, keselamatan dan keamaannya diperhatikan, kesejahteraannya diabaikan sehingga motivasinya menjadi anjlok. Penelitian yang dilakukan oleh Imam Soetopo, Amiartuti Kusmaningtyas, dan Tri Andjarwati, mendukung bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru.

Selain itu, variasi yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja guru adalah:

1. Variabel individual seperti mental, fisik, latar belakang keluarga dan sosial, usia, jenis kelamin dan asal-usul.
2. Variabel organisasional seperti sumber daya, kepemimpinan, imbalan / gaji, dan struktur organisasi.
3. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.<sup>30</sup>

Berdasarkan hasil pengumpulan data primer melalui penyebaran angket di Madrasah Aliyah Bahrul Ulum, Desa Air Emas, Kec. Singingi dan diolah dengan *software* SPSS didapatkan deskripsi statistik sebagai berikut:

**Tabel: 2 Deskripsi statistik angket kepemimpinan kepala madrasah**

Statistics kepemimpinan transformasional		
N	Valid	18
	Missing	0
Mean		109.67
Median		110.00
Mode		110 <sup>a</sup>
Skewness		.209
Std. Error of Skewness		.536
Minimum		86

<sup>30</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 51.

Maximum	136
Sum	1974

Berdasarkan hasil data diatas mengenai kepemimpinan kepala madrasah dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah data yang di proses adalah sebanyak 18 responden yang valid. Sedangkan kategori *missing* adalah 0 artinya semua data telah diproses. Nilai rata rata adalah 109,6 dan menunjukan nilai tengah 110.

Sedangkan untuk angket mengenai kinerja guru didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3: Deskripsi statistik angket kinerja guru**

Statistics kinerja guru		
N	Valid	18
	Missing	0
Mean		102.56
Median		103.50
Mode		91 <sup>a</sup>
Skewness		.186
Std. Error of Skewness		.536
Minimum		80
Maximum		126
Sum		1846

Pada tabel ini terdapat 18 data yang di proses. *Missing* atau data yang hilang tidak diolah sebanyak 0 artinya semua data telah diproses. Nilai rata rata 102,5 dan nilai tengahnya adalah 103.

Pada pengolahan data dengan rumus regresi linier sederhana, di dapatlah hasil sebagai berikut:

**Tabel 4: Hasil regresi linear sederhana**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1 Regression	758.686	1	758.686	2.887	.109 <sup>a</sup>
Residual	4204.425	16	262.777		
Total	4963.111	17			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung  $2,88 > F$  tabel  $0,10$  maka dapat diartikan bahwa **H<sub>a</sub>** diterima di mana terdapat pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Bahrul Ulum Desa Air Emas, Kecamatan Singingi.

Adapun hasil perhitungan dari *output* komputer dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5: Hasil perhitungan regresi sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	50.807	34.590	
kepemimpinan transformasi	.533	.313	.391

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.469	.161
kepemimpinan transformasi	1.699	.109

Sumber: *pengelolaan data menggunakan spss 17,0*

Berdasarkan *output* diatas diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,391 dan konstanta 50.807. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan kinerja guru dalam bentuk persamaan regresi berikut

$$Y = 50.807 + 0,391 \cdot X.$$

Ini berarti bahwa jika kepemimpinan transformasional kepala madrasah meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat 0,391 pada konstanta 50.807 dengan kata lain

semakin baik kepemimpinan transformasional kepala madrasah maka akan meningkat pula kinerja guru.

**Tabel 6: Nilai R Square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.391 <sup>a</sup>	.153	.100	16.210

Berdasarkan tabel diatas bahwa diperoleh nilai R square sebesar 15,3. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 15% dan sisanya 85% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Hal ini dapat di lihat dari nilai F Hitung  $> F$  Tabel yaitu  $2,88 > 0,10$ . Adapun pengaruh dari kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 15% sedangkan 85% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Ancok, Djamaludin. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- As'ad, Muhammad. *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty, 2013.
- Barnawi., Arifin, Mohammad. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Chaniago, Nasrul Syakur. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka, 2011.

- Danim, Sudarwan., Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011.
- Harbani, P. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta, 2013.
- Heppy Melisa Anggraini, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Profesional Guru di SMA Nahdhatul Ulama 1 Gresik*, [Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan Volume 1 Nomor 1 Tahun 2019] hlm. 1 – 7.
- Iwa Kuswaeri, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, [Jurnal Tarbawi Volume 2 Nomor 2 Juli – Desember 2016] hlm. 1 - 13.
- Lensufie, Tikno. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga, 2010.
- Muhith, Abdul., Setiawan, Bahar Agus. *Transformasional Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali, 2013.
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018.
- Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Prawerosentono, Suryadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Lembaga Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE, 2010.
- Priansa, Donni Juni. *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2017.
- Raihani. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: LKIS, 2010.
- Rusman. *Model-Model Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014.
- Undang-Undang RI Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, <http://sumberdaya.ristekdikti.go.id>, diakses pada 9 Mei 2018.
- Pendahuluan**  
Di dalam buku yang berjudul *The*

